

Новые направления деятельности вузовских библиотек Прикамья (1990-2002)

В начале 90-х гг. библиотеки находились в очень непростых и неблагоприятных условиях. Библиотеки были вынуждены сами решать, что делать и как им жить дальше. Одни библиотеки заняли выжидательную позицию. Другие, чтобы определить свое место в зарождающемся информационном обществе, занялись изучением своих возможностей и определением миссии библиотеки. В соответствии с миссией стали перестраивать работу, стараясь успеть за требованиями времени.

Перевод страны на рыночную экономику очень неблагоприятно сказался на состоянии библиотечного дела. Но был и плюс – у библиотек появилась возможность расширить перечень оказываемых читателям услуг за счет внедрения *платных услуг*. Первые платные услуги появились в 1990 г. в библиотеках Пермского государственного педагогического университета (ПГПУ) и Пермского государственного института искусств и культуры (ПГИИК). Они стали продавать литературу из фондов. В следующем году библиотека Пермской государственной фармацевтической академии (ПГФА) ввела в качестве платной услуги пользование литературой сверх установленного срока. В 1992 г. библиотека Пермского государственного технического университета (ПГТУ) стала обслуживать посторонних читателей под залог. В этом же году библиотека Пермского государственного университета (ПГУ) ввела сразу несколько услуг, в том числе и копировальные. Появление копировальных услуг обеспечило качественно новый уровень обслуживания читателей. Несомненно, они приносили и приносят основную прибыль библиотекам. В настоящее время все вузовские библиотеки, за исключением Пермской государственной медицинской академии (ПГМА), имеют ксероксы.

Библиотеки ПГСХА (Пермской государственной сельскохозяйственной академии) и ПГПУ оказывают эти услуги благодаря договору с частными предпринимателями, которые установили в их помещении копировальные аппараты и платят им деньги за аренду. Может быть, эта мера не так выгодна в финансовом плане, зато освобождает от ряда проблем: приобретения копировальных аппаратов, поддержания их в рабочем состоянии и т.д.

Библиотека ПГФА пошла другим путем. Для оказания платных услуг сотрудники создали временный творческий коллектив (ВТК) «Камея», который успешно действует на протяжении почти 10 лет. Примером тому служат доходы ВТК (табл. 1).

Таблица 1

Платные услуги в библиотеках вузов Перми

Библиотека	Заработано в 2002 г. (тыс. руб.)	Штат библиотеки	Кол-во рублей на 1 штат. ед.
ПГТУ	325018	105	3095
ПГУ	87874	141	623
ПГПУ	107646	46	2340
ПГСХА	8600	42	204
ПГМА	–	29	–
ПГФА	335187	30	11173
ПГИИК	153800	22	6990
Итого	1018125	415	2453

Следующий качественный этап в развитии платных услуг связан с компьютеризацией библиотечно-библиографических процессов. Внедрение новых информационных технологий позволило половине наших библиотек значительно расширить перечень дополнительных услуг.

В настоящее время платные услуги стали нормой для вузовских библиотек. Количество наименований колеблется от 7 (ПГПУ) до 16 (ПГТУ). Из общей картины, к сожалению, выбивается библиотека ПГМА, которая в свое время делала попытки в этом направлении, но сейчас работа сведена к нулю.

Довольно тесно соприкасаются с платными услугами и так называемые «штрафные санкции», которые мы используем как форму компенсации ущерба, нанесенного читателями библиотеке при нарушении ими правил пользования. Нельзя сказать, что их введение повысило качество

обслуживания, однако они дисциплинируют наших читателей. В последние годы их использование стало повсеместной практикой.

Опыт других российских библиотек свидетельствует, что возможности в совершенствовании услуг у нас далеко не исчерпаны. Вузовские библиотеки Перми делают только первые шаги в этом направлении. Мы еще должны научиться отслеживать запросы наших читателей и потенциальных пользователей, видоизменять ресурсы, которыми располагаем, в соответствии с этими запросами грамотно продавать свои услуги. Нам еще только предстоит в полной мере узнать возможности Интернета и использовать их в учебном процессе и научно-исследовательской деятельности вузов.

В 90-х гг. в библиотечном деле появилось новое направление, которое в современных условиях определяет лицо библиотеки. Речь идет о **компьютеризации библиотечно-библиографических процессов**. Сегодня уже можно сказать, что вузовские библиотеки страны заканчивают период сплошной компьютеризации. Так, из 50 библиотек государственных вузов Урала в 2001 г. не располагали компьютерами только 3 библиотеки, из них две – Пермские: ПГМА и СГПИ. В 2002 г. библиотека Соликамского государственного педагогического института (СГПИ) приобрела программу «Марк» (Информсистема). Таким образом, библиотека ПГМА осталась в Пермском регионе единственной не использующей в своей работе компьютеры.

В Перми проблемами автоматизации первой стала заниматься библиотека ПГУ. Сотрудники НПО «Парма» разработали для нее программу «Подписка». Для ее эксплуатации в 1990 г. университетом была приобретена отечественная ЭВМ «Искра». Начиная с 1991 г. довольно интересно и плодотворно в этом направлении работает библиотека ПГТУ. По просьбе библиотеки преподаватели кафедры АСУ университета создали программу «Обработка новых поступлений», эксплуатация которой началась в 1992 г. В настоящее время пермские вузовские библиотеки используют три программы – с программой «Марк» работают библиотекари вузов ПГПУ, ПГУ. Собственная КБС (компьютерная библиотечная сеть) – в ПГТУ, ее отдельные автоматизированные рабочие места приобретены библиотеками ПСХА, ПГФА. Библиотека ПГИИК в течение 4 лет работала с программой «Марк», а в 2003 г. перешла на новую программу – «Ирбис». В ближайшем будущем станет обладательницей Ирбис и библиотека ПСХА. В большинстве библиотек созданы локальные компьютерные сети, автоматизированы рабочие места. Библиотеки активно занимаются созданием электронных каталогов. Работа по ведению баз данных электронных каталогов стала постоянной. Библиотеки ПГТУ (1998) и ПГУ (2003) выставили свои каталоги в Интернет. Два года назад техническим университетом был установлен счетчик обращений к нему. Все библиотеки, за исключением ПГТУ и ПГМА, располагают электронными картотеками книгообеспеченности. Библиотека ПГУ осваивает работу по электронной доставке документов. В табл. 2 представлена информация о темпах работы каждой из 6 библиотек.

Таблица 2

**Использование новых информационных технологий
в библиотеках вузов Пермской области (по итогам 2002 г.)**

Библиотеки	Парк ЭВМ		Наличие АИБС			БД	
	всего	в т.ч. для читателей	сетевая	локальная	всего БД (собственных)	объем (тыс. записей)	объем в Интернете (тыс. записей)
ПГТУ	38	15	+	+	6	266	71
ПГУ	34	18	+	+	24	149	3
ПГПУ	7	–	–	+	4	5,5	–
ПГСХА	2	–	–	–	1	5	–
ПГФА	5	1	–	+	7	10	–
ПГИИК	8	2	–	+	9	33	–
СГПИ	2	–	–	–	2	8	–
Всего	96	36	–	–	53	472,5	74

Библиотека ПГУ стала располагать опытом корпоративной работы. В прошлом году она вступила в консорциум библиотек вузов Урала, основная задача которого – создание сводного электронного каталога. Со временем и остальные библиотеки поймут необходимость координации усилий при создании баз данных. На это нацелен весь процесс компьютеризации библиотек.

Несколько слов скажем *об участии библиотек в конкурсах, проектной деятельности*. Работу в этом направлении вузовские библиотеки Перми пока ведут не постоянно.

Многие из них участвуют в местных региональных конкурсах. Начиная с 2001 г. Комитетом по делам культуры и искусств администрации города ежегодно проводятся два конкурса. Библиотека ПГТУ участвовала в первом конкурсе на соискание премий города Перми для поддержки молодых талантливых представителей искусства и культуры. В номинации «Лучший библиотекарь года» была представлена кандидатура заведующей отделом обслуживания научной литературой библиотеки ПГТУ Н.В. Кирилловой. Первая попытка не принесла успеха – и мы отказались от участия вообще, тем самым лишив себя единственной возможности поощрить молодых специалистов (по условиям конкурса номинанты должны быть не старше 40 лет), хотя молодых ярких личностей, высококлассных специалистов, которые вносят весомую лепту в организацию мероприятий, значимых для всего города, в библиотечном мире найдется немало.

Второй ежегодный конкурс проводится Комитетом в целях поддержки общественно-значимых проектов по сохранению, созданию, распространению и освоению ценностей в области культуры, искусства и печатных средств массовой информации. Библиотекари участвуют только лишь в комитете по организации конкурса.

Мы стали довольно активно участвовать в областных конкурсах, проводимых ПОУБ им. М. Горького. Однако в областном ежегодном конкурсе социальных и культурных проектов, проводимом с 2001 г. администрацией Пермской области, мы не участвуем.

На сегодняшний день опыт участия во всероссийских конкурсах имеют только 3 библиотеки Перми:

- В 1998 г. библиотека ПСХА принимала участие во Всероссийском конкурсе, посвященном юбилею Н.А. Рубакина. Научный доклад был отмечен дипломом и премией.
- В 1999 г. библиотеки ПГУ, ПГТУ совместно с ПОУБ им. М. Горького, БИЦ и ЦГБ им. А.С. Пушкина участвовали во Всероссийском конкурсе «Российские корпоративные библиотечные системы», проводимом институтом «Открытое общество» в рамках программы «Автоматизация библиотек». К сожалению, пермский проект не был удостоен гранта.
- Библиотека ПГУ стала участником 3-го этапа этого конкурса, получив грант института «Открытое общество».

Вывод напрашивается простой: муниципальные, областные и окружные конкурсы социальных и культурных проектов должны стать для вузовских библиотек хорошей школой по овладению методикой написания проектов. Тогда мы будем более активно участвовать и во всероссийских конкурсах, а наши проекты будут чаще побеждать.

Подводя итоги сказанного, необходимо отметить следующее. Мы должны осознать, что живем и работаем в период новаций. Кто занимает выжидательную позицию – тот проигрывает. Сегодня вузовские библиотеки в своей деятельности должны разумно сочетать новые технологические достижения с традиционными формами и методами. Нововведения не могут быть самоцелью. Но и отсутствие новых идей в библиотеке – показатель неблагополучия коллектива. Сегодня очень многое зависит от кадров, их настроения на совершенствование своей деятельности и деятельности всей библиотеки. Безусловно, это возможно лишь при наличии в библиотеке творческого и высококвалифицированного кадрового состава. За последнее 10-летие кадровый состав изменился довольно существенно и в лучшую сторону (табл. 3).

В пермских библиотеках работает много специалистов, творчески подходящих к своей работе, способных по-новому взглянуть на работу библиотек, предложить свои идеи и реализовать их, поэтому для них в библиотеках должны быть созданы благоприятные условия. Высокопрофессиональные кадры, которые получают удовлетворение от своей работы, – это общественный престиж библиотеки. На мой взгляд, настала пора рассмотреть проблему кадров с разных сторон. Может быть, эта проблема будет интересна и актуальна и для наших коллег из библиотек других систем. Хотелось бы обменяться мнениями на эту тему с коллегами. Это можно сделать в рамках городского межвузовского семинара или конференции.

Кадровый состав вузовских библиотек г. Перми

Годы	Количество штатных единиц	Количество сотрудников							
		с высшим образованием				со средним образованием			
		всего		в том числе с библ.		всего		в том числе с библ.	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1992	344	204	59	93	27	137	40	33	9
2002	415	214	52	115	28	106	26	51	12
Прирост	+71	+10	-7	+22	+1	-31	-14	+18	+3

Т.В. Савина
УрГПУ, Екатеринбург

Некоторые аспекты методического обеспечения деятельности библиотеки вуза: из опыта работы научной библиотеки УрГПУ

Методическая работа в библиотеке активно влияет на все библиотечные процессы. Она позволяет администрации библиотеки направлять работу, вести постоянный контроль за деятельностью отделов, следить за ростом квалификации каждого библиотекаря, за совершенствованием его мастерства. Методисты библиотеки постоянно изучают эффективность проводимых мероприятий, ищут пути их совершенствования, они заняты не столько разработкой новых форм, сколько их рациональным использованием и сочетанием.

Потребности практического характера, вызванные необходимостью совершенствовать квалификацию различных категорий сотрудников библиотеки, определили и нашу направленность в изучении теоретических исследований по планированию и организации системы непрерывного повышения квалификации сотрудников. Результатом этого анализа стали положения и методики, способствующие решению практических задач, определены и систематизированы основные функции, характерные для всей системы повышения квалификации. В основу повседневной работы были положены три группы принципов, присущих системе повышения квалификации:

- методические: конкретно-исторического подхода, непрерывности, системности;
- дидактические, отражающие сущность обучения: связи теории и практики, дифференциации, систематичности;
- организационно-управленческие: обратной связи, плановости, координации.

Определение принципов организации системы повышения квалификации позволило нам при планировании работы с коллективом библиотеки определить, какие знания и умения необходимо сохранить, какие восстановить, скорректировать или запланировать на будущее.

На сегодняшний день все работающие в библиотеке специалисты различаются по занимаемой должности, базовой подготовке (общее среднее, среднее профессиональное и высшее библиотечное и небиблотечное образование), внутрибиблиотечной специализации, уровню квалификации и, наконец, по широкому спектру индивидуальных профессиональных интересов. В этих условиях мы стремились систему повышения квалификации сделать комплексной системой дополнительного образования, позволяющей всем специалистам оперативно приспосабливаться к изменяющимся производственным условиям, закреплять и углублять имеющиеся знания, получать новые навыки. Основными приоритетами в работе стали формирование интеллектуально-информационной культуры специалистов; повышение уровня профессиональной компетентности сотрудников; пробуждение способности самостоятельно наблюдать, сопоставлять, анализировать